



JPAP 4(2) (2020)  
ISSN (Cetak): 2548-6233, ISSN (Online): 2548-6241

## Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan

<http://jpap.unram.ac.id/index.php/jpap>



# Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada

Muliati<sup>1</sup>, Sudirman<sup>1</sup>, Fahrudin<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia.

### \*Corresponding Author:

Fahrudin, Program Studi  
Magister Administrasi  
Pendidikan, Pascasarjana,  
Universitas Mataram, Indonesia  
Email:  
[fahrudin.fkip@unram.ac.id](mailto:fahrudin.fkip@unram.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dengan menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Populasi penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 340 guru PNS dan 50 Guru Tetap Daerah (GTD). Sampel penelitian berjumlah 79 guru yang diperoleh dengan *proportionate random sampling*. Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian adalah angket model skala Likert. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji multikolinieritas, autokorelasi, homogenitas, dan normalitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja; kinerja guru, Sekolah Dasar.

## Pendahuluan

Salah satu elemen penting di sekolah dalam sistem pendidikan adalah guru (Nurfirdaus dan Hodijah, 2018). Komponen lain seperti kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak memiliki banyak arti jika esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik kurang baik (Pramono, 2012). Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” jika dilaksanakan oleh guru (Mahmud, 2018). Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru (Amran, 2015).

Mengetahui baik atau tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru tersebut (Dayanti, 2017). Motivasi guru dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya merupakan aspek penting bagi peningkatan kinerja guru (Nasution, 2014). Pada umumnya pekerjaan guru dibagi menjadi dua yaitu pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial) (Hairun, 2013). Di sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan

pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik) (Munte, 2016). Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa (Oktradiksa, 2012). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, guru juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan baik itu lingkungan fisik maupun non fisik (Hasanah, 2015).

Prestasi belajar siswa mencerminkan dari kinerja guru (Yulianingsih & Sobandi, 2017). Saat ini, kualitas pendidikan di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) masih berada di posisi rendah. Kualitas pendidikan di NTB berada pada ranking 33 dari 34 provinsi di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) terbaru, jumlah satuan pendidikan di Indonesia lebih dari 215 ribu. Dari total tersebut, sekolah yang memiliki standar mutu baik hanya sekitar 40 ribu atau 18,8 persen saja. Hal ini tentu terjadi juga di SD Negeri Kecamatan

Narmada. Berdasarkan Pemaparan Kemendikbud tersebut menunjukkan bahwa prestasi siswa di SD Negeri Kecamatan Narmada pun masih rendah. Salah satu penyebabnya adalah kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada yang masih belum maksimal. Kinerja yang maksimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang belum maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kompensasi kerja. Terdapat pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru (Aprijon, 2017); (Widayati, 2019). Salah satu cara untuk membuat guru agar aktif melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan kompensasi baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014).

Pemberian kompensasi ini juga merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja (Aprijon, 2017). Guru yang memiliki semangat mengajar diasumsikan dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam mendidik dan mengajar siswa. Menurut Moheriono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016), yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judu pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada, Kabupaten Lombok Barat. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini hanya mengkaji kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

## Metode

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Purwanto, 2007). Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto* artinya peneliti tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel-variabel penelitian, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat

Model	Koefisien		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
	Nilai	Std. Kesalahan			
Konstan ( <i>a</i> )	51.759	9.530	5.431	1,664	0.000
Kompensasi Kerja ( <i>b</i> )	0.397	0.121	3.280	1,664	0.002

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 340 guru PNS dan 50 Guru Tetap Daerah (GTD). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari obyek penelitian yaitu sebagian dari jumlah guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat yang diperoleh dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel penelitian sebanyak 79 atau 20% dari populasi penelitian yang terdistribusi untuk masing-masing sekolah.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian adalah angket model skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Angket berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan (deskripsi situasi) dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan pernyataan tersebut, yakni: 1) Tidak Setuju (TS); 2) Kurang Setuju (KS); 3) Setuju; (S) dan 4) Sangat Setuju (SS).

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji multikolinieritas, autokorelasi, homogenitas, dan normalitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja kerja guru dilakukan dengan uji-F. Pengaruh secara kuantitatif antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dihitung dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier sederhana, dengan model persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_i X_i + \varepsilon$$

Keterangan:

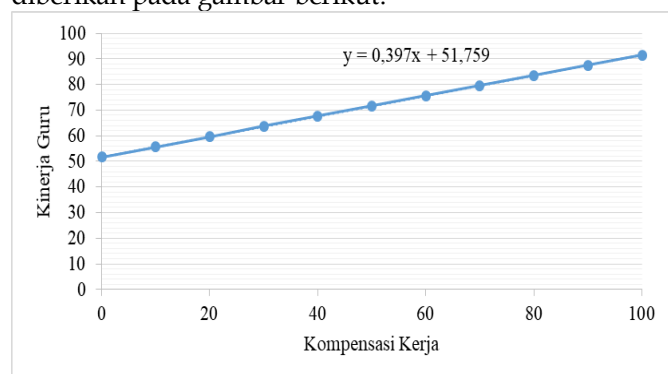
- a = konstanta regresi
- b = Koefisien regresi
- $X_i$  = Variabel bebas
- $\varepsilon$  = Kesalahan prediksi

## Hasil dan Pembahasan

Hipotesis yang diuji berbunyi terdapat pengaruh kompensasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil seperti Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,280 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,664, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Nilai signifikan diperoleh sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05 ( $Sig. < 0,05$ ). Disimpulkan, terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh koefisien regresi  $b$  sebesar 0,397, dan konstanta (*intercept*)  $a$  sebesar 51,759. Dengan demikian, bentuk persamaan regresi kompensasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat adalah  $\hat{Y} = 51,759 + 0,397X_2$ . Artinya bahwa, perubahan satu unit persepsi pada peubah kompensasi kerja diikuti oleh perubahan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,397 unit pada arah yang sama dengan *intercept* sebesar 51,759. Bentuk grafis persamaan regresi diberikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Grafik Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Besar pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dapat dilihat dari nilai  $R^2$  yang terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kontribusi Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

R	$R^2$	$R^2$ Terkoreksi	Standar Kesalahan	Hasil Uji Durbin-Watson
0.350	0.123	0.111	7.919	1.723

Berdasarkan Tabel 2, nilai  $R^2$  sebesar 0,123. Artinya bahwa, kompensasi kerja berpengaruh sebesar 12% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibi et al., (2018) yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi pada kinerja guru adalah positif dan signifikan. Penelitian tentang kompensasi juga pernah dilakukan di Negara Kenya yaitu oleh Wekesa & Nyaroo, (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki peranan positif dalam meningkatkan kinerja guru.

Variabel penelitian  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$  dan bernilai positif. Terbukti dari hasil persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 51,759, artinya jika kompensasi kerja ( $X_2$ ) dianggap tidak bekerja, maka kinerja guru ( $Y$ ) nilainya positif yaitu sebesar 51,759. Kemudian koefisien regresi kompensasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,397. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa salah satu cara untuk menggerakkan guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi kerja atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014) variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji, insentif/tunjangan (kesehatan dan Tunjangan Hari Raya (THR), dan fasilitas.

Dengan adanya kompensasi kerja ada beberapa tujuan yang ingin dicapai Notoadmodjo dalam Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi. Kompensasi kerja juga dapat menjamin keadilan karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Masing-masing guru akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Kompensasi juga dapat mempertahankan guru karena dengan sistem kompensasi yang baik, guru akan lebih *survival* bekerja di sekolah. Hal ini berarti mencegah keluarnya guru

dari sekolah untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

Pemberian kompensasi ini juga merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Guru yang memiliki semangat mengajar diasumsikan dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam mendidik dan mengajar siswa (Widayati, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi kerja tidak teralu memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Namun, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tentang kompensasi kerja sangat baik. Mereka mengharapkan untuk diberikan kompensasi kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja mereka. Salah satu yang membuat guru semakin semangat bekerja adalah ketika guru mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah/rekan sejawat terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Guru juga mengharapkan bisa mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru yang dilaksanakan oleh sekolah.

Berkaitan dengan pelatihan guru, hasil observasi juga menggambarkan bahwa guru di SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat masih sangat minim dalam melakukan kegiatan pelatihan. Hal ini terjadi karena sekolah jarang memfasilitasi guru dalam melakukan kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan hanya dilakukan oleh guru ketika mendapatkan undangan pelatihan guru salah satunya dari Disan Pendidikan. Hal ini tentu membuat peningkatan kinerja guru menjadi terhambat.

Hal yang sering dilakukan oleh sekolah berkaitan dengan kompensasi kerja adalah pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi. Penghargaan tersebut tentu memberikan motivasi tambahan bagi guru dalam bekerja dan berkreasi. Permasalahannya adalah, seringkali penghargaan yang diberikan sekolah terhadap guru berprestasi tidak sesuai dengan prestasi yang guru dapatkan. Tentu hal ini menjadi salah satu penghambat juga dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Adanya pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat, diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan lebih fokus dalam menyikapi masalah kompensasi kerja secara adil terhadap guru tetap maupun guru yang masih honorer.

Namun, di lain pihak setiap guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dengan meningkatkan kedisiplinan yang kondusif karena pemberian kompensasi dari sekolah kepada para guru tidak malah menjadikan para guru terlena dengan yang sudah diberikan, sehingga apabila guru melanggar peraturan yang ada di dalam sekolah, maka pihak sekolah tetap harus bertindak tegas dengan memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh guru. Agar tidak terjadi salah pengertian antara para guru dan pihak sekolah, maka kedua belah pihak harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas di sekolah.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi 12%. Artinya bahwa semakin baik dalam pemberian kompensasi kerja, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada juga akan semakin baik.

## Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Manajemen*, XVIII, 456-466.
- Amran. (2015). Faktor penentu keberhasilan pengelolaan satuan pendidikan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(2), 185-196. Retrieved from <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/1113/922>
- Aprijon. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sltu Di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(1), 44-57.
- Dayanti, A.M. (2017). Factors That Affect the Performance of Economics Teachers in State High Schools in Sleman Regency. *Journal of Education and Economics*, 6 (5).
- Habibi, B. Raharjo, T.J., Rifa'I, A., Rusdarti. (2018) The Influence of Compensation, Academic Supervision, Pedagogic Competency, and Work Motivation on the Performance of Business and Management Teachers of Vocational Schools. *The Journal of Educational Development JED*, 6 (1), 16 - 24, <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jed>
- Hairun, Y. (2013). Teacher Professionalism Judging From Talent, Responsibility, and Commitment

- (Literature Study of Teacher Professionalism). *Delta-Pi: Journal of Mathematics and Mathematics Education*. 2 (1).
- Hasanah (2015). Factors That Affect Teacher Job Satisfaction. *Education Manager*, 9 (1), 86-94
- Mahmud, H. (2018). Guru Di Tengah Perubahan Kurikulum. *Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 1(2), 111–124. <https://doi.org/10.24256/jpmipa.v1i2.97>
- Munte, B. (2016). Effect of Professional Competence of Christian Religious Education Teachers (PAK) Against Student Learning Outcomes. *J D P*. 9 (3), 125 – 138
- Nasution, E. (2014). Work Motivation in Increasing the Productivity of Employees in the Da'wah Faculty Iain Ar-Raniry. *Al-Bayan Journal*. 20 (29).
- Nurfirdaus, N., & Hodijah, N. (2018). Study of the Role of School Environment and Formation of Social Behavior of Students at SDN 3 Cisantana. *Educate Scientific Journal*. 4 (2), 113-129.
- Oktradiksa, A. (2012). Pengembangan Kualitas Kepribadian Guru. *Nadwa | Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 231–248.
- Pramono, H. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan, Sarana Prasarana Dan Pendidikan Latihan Terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan A & A (Semarang)*, 29(1), 7–16. <https://doi.org/10.15294/jpp.v29i1.5640>
- Purwanto, M. Ngalm. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wekesa, J.N. & Nyaroo, S. (2013) Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 2-4. [www.ijsrp.org](http://www.ijsrp.org)
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Yulianingsih, L. T., & Sobandi, A. (2017). Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 49. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8105>
- Yuliantari, K., & Ulfa, S.N. (2016). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 4(2), 354– 373. Retrieved from <http://ejournalbinainsani.ac.id/index.php/JAKB I/article/view/185>